ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
Indexed By : GARUDA, Google Scholar, Crossref, Index Copernicus International, ROAD, ISJD, OneSearch, EBSCO

PENERAPAN PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA ANGGOTA BID TIK POLDA BALI YANG DITENTUKAN DALAM KEHADIRAN JUMLAH KERJA

Made Putra Jaya AMARTHA[1], I. A. Oka MARTINI[2]
[1]Mahasiswa Program Studi Akuntansi, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia
[2]Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Pendidikan Nasional;
Corresponding author: Made Putra Jaya Amartha
E-mail: made.amartha@gmail.com

Info Artikel:
Dikirim: 2023-05-01 Direvisi: 2023-05-17 Diterima: 2023-06-17
Vol: 2 Number: 2 Hal: 64 - 73

Kata Kunci:
Kehadiran, Tunjangan Kinerja, BID TIK Polda Bali

Abstract:
Tunjangan kinerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kedisiplinan karyawan di dalam kehadiran anggota BID TIK Polda Bali. Kinerja yang baik mencerminkan hasil pekerjaan yang optimal, sesuai dengan standar organisasi, dan secara keseluruhan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan pemotongan tunjangan kinerja berdasar tingkat kehadiran jumlah kerja di BID TIK Polda Bali. Penelitian berupa observasi deskriptif dengan mengamati kehadiran dan tunjangan 65 anggota. Terdapat 65 anggota dengan persentase 78% dengan kehadiran penuh dan 22% tidak hadir satu hari per bulan Juni-Juli 2023. Tingkat kehadiran mempengaruhi tunjangan kinerja dengan kategori kelas jabatan sebagai berikut kelas 13 (Rp8,562,000); kelas 11 (Rp5,183,000); kelas 10 (Rp4,551,000); kelas 9 (Rp3,781,000); kelas 8 (Rp3,319,000); kelas 7 (Rp2,928,000) dan kelas 5 (Rp2,493,000). Berdasarkan kehadiran dan kelas jabatan terdapat 14 anggota mengalami pemotongan. Pemotongan izin dengan dikalikan 1% tunjangan. Dengan rincian 1 anggota kelas jabatan 7,9 dan 10, serta 11 anggota kelas jabatan 5. Total pengurangan sebesar Rp386.830 per Juni-Juli 2023. Saran berupa apel berkala dengan komunikasi kebijakan; penjelasan insentif dan konsekuensi; motivasi penguatan positif; edukasi pentingnya kehadiran; identifikasi hambatan kehadiran, penyuluhan kesehatan dan kesejahteraan.

Cite This as: AMARTHA, M. P. J., MARTINI, I. A. O. (2023). “Penerapan Pemotongan Tunjangan Kinerja Anggota BID TIK Polda Bali yang Ditentukan dalam Kehadiran Jumlah Kerja.” Akuntansi dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat., 2 (2), 64 - 73.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu institusi dan bertanggung jawab sepenuhnya pada setiap individu yang bekerja di dalamnya. Kinerja yang baik mencerminkan hasil pekerjaan yang optimal, sesuai dengan standar organisasi, dan secara keseluruhan mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pencapaian kinerja pegawai yang optimal tercermin dari kesejahteraan pegawai dan berbagai faktor pendukung kinerja mereka. Peningkatan kinerja pegawai secara erat berkaitan dengan penghargaan atau gaji yang memadai bagi sumber daya manusia. Faktor ini menjadi pendorong bagi para pegawai untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Penghargaan berupa insentif atau kompensasi yang adil akan mendorong motivasi bagi pegawai untuk berkinerja lebih baik lagi. Kinerja juga berperan sebagai sumber motivasi bagi pegawai di berbagai level, baik itu manajerial maupun operasional.

Pentingnya kinerja ini menjadikan setiap individu memiliki peran yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Semua pegawai harus bertanggung jawab atas kinerja mereka masing-masing, sehingga keseluruhan institusi atau organisasi dapat mencapai kesuksesan dan

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By :
GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD oneSearch EBSCO

pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja Polisi Republik Indonesia (Polri) merupakan refleksi dari capaian sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan berdasarkan visi dan misi Polri. Visi Polri adalah terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap, serta terjalinnya sinergi yang proaktif. Misi Polri mencakup berbagai tugas seperti menjaga keamanan, menegakkan hukum, memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat, serta menjalin kerjasama dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai visi dan misi tersebut, Polri menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang diatur berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) No 2 tahun 2018. SMK digunakan sebagai alat untuk menganalisis, menilai, dan mengukur kinerja pegawai agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis oleh atasan atau penilai yang bersangkutan terhadap pegawai yang dinilai.

Pengenalan tunjangan kinerja dalam Polri adalah langkah yang sangat positif dan dinantikan oleh setiap pegawai karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dalam perspektif teoritis, tunjangan kinerja bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, sehingga organisasi publik dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Tunjangan kinerja memiliki potensi untuk memberikan penghasilan tambahan bagi karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan fokus dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan. Seharusnya, tunjangan kinerja berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai, yang tercermin dalam laporan kinerja yang baik. Namun, dalam kenyataannya, masih ada beberapa tanggung jawab pegawai yang belum optimal dan tidak sesuai dengan harapan. Penilaian kinerja yang transparan dan obyektif akan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga dapat dilakukan upaya pengembangan dan pembinaan yang sesuai. Selain itu, dukungan dari pimpinan organisasi dalam memberikan arahan dan insentif yang tepat juga akan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki ketentuan yang mengatur tentang pembayaran dan pengurangan tunjangan kinerja bagi pegawai Polri. Pasal 8 dalam Bab IV Perkap tersebut menyatakan bahwa pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polri akan dipengaruhi oleh kehadiran dan jam kerja pegawai. Dalam hal pegawai tidak memenuhi hari dan jam kerja yang ditetapkan, maka akan dikenakan pengurangan tunjangan kinerja. Pengurangan tunjangan kinerja tersebut dinyatakan dalam bentuk persentase, yang berarti jumlah tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai akan dikurangi sesuai dengan seberapa sering atau berapa lama mereka absen atau tidak memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Namun, perlu diperhatikan bahwa keberhasilan pemberian tunjangan kinerja berdasarkan kehadiran tidak hanya tergantung pada kebijakan tersebut, tetapi juga memerlukan dukungan dari mekanisme pengawasan dan pengelolaan kinerja yang transparan dan obyektif. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa kebijakan ini memberikan dampak yang positif dalam mendorong motivasi dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tunjangan kinerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kedisiplinan karyawan di dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan karyawan diukur dari kehadiran yang tepat waktu, pelaksanaan tugas dengan baik, serta patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku. Di Pegawai BID TIK Polda Bali, tingkat kedisiplinan karyawan dinilai masih rendah. Oleh karena itu, dilakukan pembinaan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, moral, efisiensi, dan efektivitas karyawan.

ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT

Dukungan melalui tunjangan kinerja dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk lebih patuh dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga tingkat kedisiplinan dapat ditingkatkan dan kinerja organisasi menjadi lebih baik. Tingkat kehadiran pegawai menjadi salah satu variabel penting dalam penilaian kedisiplinan di organisasi. Kedisiplinan dianggap sebagai syarat esensial untuk mencapai hasil optimal dalam berbagai jenis organisasi, baik yang bersifat formal maupun non-formal. Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan selalu menetapkan aturan dan norma mengenai kedisiplinan karena pengaruhnya yang signifikan terhadap pencapaian standar organisasi. Pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai BID TIK Polda Bali didasarkan pada jabatan, pangkat, golongan, tingkat kehadiran, dan beban kerja. Namun, terjadi fakta bahwa tingkat kehadiran masih rendah, yang menuntut pertimbangan lebih lanjut dalam pemberian tunjangan tersebut. Perpres Nomor 103 Tahun 2018 dan Perkap Nomor 7 Tahun 2020 mengatur tentang pemberian tunjangan dalam lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan tingkat kehadiran dan keterlambatan menjadi salah satu indikator kedisiplinan yang berpengaruh pada pemberian tunjangan kinerja. Penurunan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kedisiplinan dalam kehadiran kerja dan jam kerja.

Peningkatan kedisiplinan dan kinerja karyawan di BID TIK Polda Bali memerlukan pendekatan yang holistik dan upaya untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Pentingnya peran manajerial dalam memberikan dukungan dan memperhatikan karyawan juga menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Pemotongan tunjangan kinerja Polda Bali menjadi penting sebagai langkah preventif untuk mendorong tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi di kalangan anggota. Dengan adanya hubungan yang jelas antara tingkat kedisiplinan dan konsekuensi pemotongan tunjangan kinerja, diharapkan anggota Polri akan lebih bertanggung jawab dan berkomitmen untuk menjaga integritas dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Namun, untuk mencapai efektivitas dari kebijakan ini, perlu adanya transparansi dalam proses pemotongan tunjangan kinerja, mekanisme klarifikasi atas setiap pelanggaran, serta upaya pendampingan dan pembinaan agar anggota Polri dapat memahami dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Dengan demikian, kebijakan pemotongan tunjangan kinerja di Polda Bali diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan dan kualitas pelayanan keamanan kepada masyarakat. Maka dari itu, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh dari adanya pemotongan tunjangan kinerja pada anggota BID TIK Polda Bali yang ditentukan dalam kehadiran jumlah kerja.

METODE

Lokasi penelitian praktek kerja lapangan di BID TIK (Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi) Polda Bali adalah di Polda Bali, yaitu kepolisian daerah yang bertanggung jawab untuk wilayah Bali. Polda Bali terletak di Provinsi Bali, Indonesia, dan merupakan institusi kepolisian yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Penelitian berupa observasi deskriptif dengan mengamati kehadiran dan tunjangan 65 anggota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kehadiran Jumlah Kerja Anggota BID TIK Polda Bali. Pemantauan aspek kehadiran dan jumlah kerja anggota di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (BID TIK) Polda Bali merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan operasional teknologi informasi. Aspek ini melibatkan beberapa hal yang harus diperhatikan dan dikelola

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
PUBLISHING KSI
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
Indexed By : GARUDA, Google Scholar, doi Crossref, INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL, ROAD, ISJD, Indonesia OneSearch, EBSCO

dengan baik. Berikut adalah pemaparan mengenai pemantauan aspek kehadiran dan jumlah kerja anggota BID TIK Polda Bali:

a. Absensi dan Kehadiran:
   - Penting untuk memiliki sistem pencatatan absensi yang akurat dan andal. Ini dapat mencakup teknologi seperti mesin absensi sidik jari atau kartu, serta catatan manual yang terdokumentasi dengan baik.
   - Pemantauan harus mencakup data harian, masuk dan keluar karyawan, serta catatan cuti, izin, dan alpa yang relevan.

b. Jumlah Kerja:
   - Pemantauan jumlah kerja mencakup menghitung jam kerja efektif dari setiap anggota BID TIK. Ini dapat diperoleh dari sistem absensi.
   - Penting untuk memastikan bahwa anggota BID TIK mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan dan memenuhi standar produktivitas yang telah ditentukan.

c. Manajemen Kehadiran:
   - KASUBBAGRENMIN (Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Administrasi) bertanggung jawab atas manajemen kehadiran dan jumlah kerja anggota BID TIK.
   - KASUBBAGRENMIN harus memastikan bahwa semua catatan absensi tercatat dengan benar dan terdokumentasi dengan baik untuk kepentingan administrasi kepegawaian dan penggajian.

d. Penanganan Ketidakhadiran:
   - Ketidakhadiran yang tidak terduga, seperti sakit atau keadaan darurat, harus diakomodasi dengan cara yang sesuai. Prosedur dan kebijakan untuk melaporkan ketidakhadiran harus jelas dan mudah diakses oleh seluruh anggota BID TIK.
   - KASUBBAGRENMIN dan KABID TIK harus bersama-sama menentukan langkah-langkah untuk mengatasi masalah ketidakhadiran yang berulang atau berkepanjangan.

e. Evaluasi Produktivitas:
   - Selain memantau kehadiran dan jumlah kerja, juga penting untuk melakukan evaluasi produktivitas anggota BID TIK.
   - Evaluasi ini dapat dilakukan melalui pemantauan proyek, penyelesaian tugas, dan kinerja secara keseluruhan.

f. Pengembangan dan Peningkatan:
   - Berdasarkan pemantauan kehadiran dan produktivitas, dapat diidentifikasi area-area di mana anggota BID TIK memerlukan pengembangan atau pelatihan tambahan.
   - Peningkatan dalam keterampilan dan pengetahuan anggota dapat membantu meningkatkan kinerja keseluruhan BID TIK.

Pemantauan aspek kehadiran dan jumlah kerja anggota BID TIK Polda Bali adalah langkah penting untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dari tim teknologi informasi tersebut. Dengan memastikan kehadiran yang konsisten dan produktivitas yang baik, BID TIK Polda Bali dapat lebih baik dalam mendukung kebutuhan teknologi informasi dan komunikasi organisasi secara keseluruhan. Adapun rekapitulasi absensi anggota BID TIK Polda Bali per Juni-Juli 2023 yaitu kehadiran penuh sebesar 78% dan 22% tidak hadir satu kali dengan keterangan izin.

Tunjangan Kinerja Anggota BID TIK Polda Bali. Aspek tunjangan kinerja anggota di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (BID TIK) Polda Bali adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Tunjangan kinerja merupakan bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan kepada anggota BID TIK sebagai pengakuan atas kontribusi dan

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By :
GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD OneSearch EBSCO

kinerja unggul yang mereka tunjukkan. Berikut adalah pemahaman lebih lanjut mengenai aspek tunjangan kinerja anggota BID TIK Polda Bali:

a. Jenis Tunjangan Kinerja:
   - Tunjangan kinerja itu berupa uang yang diterima setiap bulan (remunerasi) atau reward berdasarkan atas kinerja yang berhak diterima
   - Tunjangan kinerja berbeda-beda berdasarkan jumlah kehadiran kerja dan kinerja serta kelas jabatan.

b. Kriteria Penilaian Kinerja:
   - Sebelum memberikan tunjangan kinerja, harus ada kriteria penilaian kinerja yang jelas dan terukur yang telah ditetapkan
   - Kriteria ini dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, inovasi, penerapan teknologi baru, partisipasi dalam pelatihan, dan kontribusi positif lainnya terhadap pengembangan BID TIK dan Polda Bali secara keseluruhan.

c. Proses Penilaian dan Penentuan Tunjangan:
   - Proses penilaian kinerja harus adil, transparan, dan berdasarkan data yang dapat diukur dengan jelas.
   - Tim manajemen BID TIK harus melakukan evaluasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan untuk menentukan anggota mana yang berhak mendapatkan tunjangan kinerja.

d. Berkaitan dengan Anggaran:
   - Penetapan jumlah dan alokasi anggaran untuk tunjangan kinerja harus dipertimbangkan dengan hati- hati agar sesuai dengan kemampuan keuangan Polda khususnya di bidang TIK Polda Bali.
   - Selain itu, pengelolaan anggaran untuk tunjangan kinerja harus dilakukan secara bijaksana dan akuntabel.

e. Transparansi dan Komunikasi:
   - Proses penilaian kinerja dan penentuan tunjangan harus dijelaskan secara transparan kepada anggota BID TIK.
   - Penting untuk memberikan informasi yang jelas mengenai kriteria, proses, dan nilai tunjangan kinerja yang telah ditetapkan.

f. Motivasi dan Penghargaan:
   - Tunjangan kinerja bertujuan untuk memberikan motivasi tambahan kepada anggota BID TIK agar terus berkcinerja tinggi dan memberikan kontribusi maksimal bagi Polda Bali.
   - Penghargaan atas kinerja yang baik dapat membantu mempertahankan anggota yang berkualitas dan berdedikasi.

Aspek tunjangan kinerja merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mendorong dan memotivasi anggota BID TIK Polda Bali agar terus berkinerja tinggi dan berkontribusi secara optimal dalam mendukung tujuan dan tugas Polda Bali di bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Tabel 1. Kelas Jabatan Pada Tunjangan Kinerja Anggota BID TIK Polda Bali

Klas Jabatan	Tunjangan Kinerja
13	8,562,000
11	5,183,000
10	4,551,000
9	3,781,000

8	3,319,000
7	2,928,000
5	2,493,000

Penerapan Pemotongan Tunjangan Kinerja Anggota BID TIK Polda Bali Sesuai Kehadiran Jumlah Kerja. Penerapan pemotongan tunjangan kinerja anggota di Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (BID TIK) Polda Bali sesuai kehadiran dan jumlah kerja merupakan langkah yang diambil sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan berkeadilan. Pemotongan tunjangan kinerja dilakukan sebagai respons atas ketidakhadiran atau kinerja yang kurang optimal dari anggota BID TIK. Berikut penerapan pemotongan tunjangan kinerja:

a. Kriteria Pemotongan:
   - Sebelum melakukan pemotongan tunjangan kinerja, harus ada kriteria yang jelas dan terukur yang menjadi dasar untuk tindakan tersebut.
   - Kriteria pemotongan dapat mencakup absensi yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan, jumlah kerja yang tidak sesuai target, atau kinerja kurang memuaskan.

b. Keterbukaan dan Transparansi:
   - Kebijakan tentang penerapan pemotongan tunjangan kinerja harus dijelaskan dengan transparan kepada seluruh anggota BID TIK.
   - Anggota harus mengetahui konsekuensi dari ketidakhadiran atau kinerja yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan.

c. Sistem Pendataan dan Pencatatan:
   - Penerapan pemotongan tunjangan kinerja memerlukan sistem pendataan dan pencatatan yang akurat dan terpercaya terkait absensi dan jumlah kerja anggota.
   - Sistem ini harus dapat memonitor kehadiran dan produktivitas anggota secara tepat waktu.

d. Keadilan dan Proporsionalitas:
   - Pemotongan tunjangan kinerja harus diterapkan secara adil dan proporsional sesuai dengan tingkat ketidakhadiran atau ketidaksesuaian jumlah kerja yang terjadi.
   - Pemotongan yang dilakukan harus sejalan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

e. Proses Pemotongan:
   - Proses pemotongan tunjangan kinerja harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam peraturan atau kebijakan yang berlaku sesuai aturan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020.
   - Proses pemotongan tunjangan kinerja dikerjakan oleh unit Urkeu setelah menerima rekapitulasi absensi kehadirkan anggota BID TIK Polda Bali.
   - Seluruh proses harus didokumentasikan dengan baik agar dapat dipertanggungjawabkan.

f. Pelatihan dan Perbaikan Kinerja:
   - Sebagai alternatif pemotongan, perlu dipertimbangkan pula pendekatan pelatihan dan dukungan dalam rangka meningkatkan kinerja anggota yang mengalami kendala.
   - Upaya untuk membantu anggota meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dapat menghindari potensi pemotongan tunjangan kinerja di masa depan

Penerapan pemotongan tunjangan kinerja anggota BID TIK Polda Bali harus dilakukan dengan hati- hati dan berdasarkan pada prinsip keadilan dan transparansi. Tujuan utama dari pemotongan ini adalah untuk memberikan insentif bagi anggota untuk selalu memenuhi standar kehadiran dan jumlah kerja yang telah ditetapkan, sehingga BID TIK Polda Bali dapat beroperasi

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By :
GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD OneSearch EBSCO

secara efisien dan efektif dalam mendukung tugas dan tujuan Polda Bali di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Pemotongan kinerja dilakukan dengan syarat berikut:

- Tidak hadir karena terlambat antara 1-2 jam, sakit menahun, haji, kegiatan keagamaan dipotong 0,5% dari tunjangan kinerja yang didapat.
- Tidak hadir karena terlambat lebih dari 2 jam dipotong 0,75% dari tunjangan kinerja yang didapat.
- Tidak hadir karena cuti atau izin dipotong 1% dari tunjangan kinerja yang didapat.
- Tidak hadir tanpa keterangan dipotong 3% dari tunjangan kinerja yang didapat.

Berdasarkan data yang didapatkan, adapun rincian pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan tingkat kehadiran yaitu pada kelas jabatan 5 terdapat 11 orang, kelas jabatan 7 terdapat 1 orang, kelas jabatan 9 terdapat 1 orang dan kelas jabatan 10 terdapat 1 orang. Total pengurangan 14 anggota BID TIK Polda Bali pada bulan Juni-Juli 2023 adalah sebesar Rp386.830. Hasil pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan absensi kehadiran akan tercatat di dua dokumen, yaitu:

a) Perwabkeu Tunkin. Perwabkeu Tunkin adalah dokumen laporan keuangan yang dilengkapi dengan rincian pembayaran tunkin yang diterbitkan oleh unit Urkeu BID TIK Polda Bali. Dokumen ini berisi rincian besaran tunjangan kinerja yang harus diterima oleh masing-masing anggota khususnya BID TIK Polda Bali setelah melalui pemotongan berdasarkan absensi kehadiran kerja. Pada perwabkeu tunkin, akan tercantum jumlah tunjangan kinerja yang sudah dipotong berdasarkan absensi karyawan, sehingga setelah pemotongan, karyawan akan menerima tunjangan kinerja yang sesuai dengan kehadiran mereka selama periode tertentu.

b) CALK (Catatan Atas Laporan Keuangan). CALK adalah catatan yang diungkapkan pada laporan keuangan organisasi atau instansi tertentu. Dalam CALK, akan terdapat penjelasan atau catatan-catatan terkait berbagai hal yang relevan dengan kondisi keuangan organisasi. Dalam konteks hasil pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan absensi kehadiran, catatan ini akan mencatat dan menjelaskan pemotongan yang telah dilakukan, beserta alasan dan dasar hukumnya. Hal ini dilakukan untuk memberikan transparansi dan akuntabilitas atas pengelolaan keuangan dan tunjangan kinerja yang telah dilakukan oleh instansi atau organisasi khususnya BID TIK Polda Bali.

Dengan tercatatnya hasil pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan absensi kehadiran di kedua dokumen tersebut, instansi atau organisasi khususnya BID TIK Polda Bali dapat memastikan bahwa proses pemotongan telah dilakukan secara tepat dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Selain itu, dokumen ini juga berfungsi sebagai bukti untuk perhitungan dan pertanggungjawaban terhadap tunjangan kinerja yang diterima oleh karyawan atau pegawai di masa yang akan datang.

Upaya Mengatasi Pemotongan Tunjangan Kinerja Tinggi Berdasarkan Kehadiran Kerja. Pemotongan tunjangan kinerja tinggi berdasarkan kehadiran kerja bisa menjadi masalah serius dalam suatu organisasi. Pemotongan ini biasanya dimaksudkan untuk mendorong kedisiplinan dan kehadiran karyawan, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan dampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Apel berkala merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi pemotongan tunjangan kinerja tinggi berdasarkan kehadiran kerja. Apel berkala adalah kegiatan rutin di mana seluruh karyawan atau anggota organisasi berkumpul dalam sebuah pertemuan untuk berbagai tujuan, termasuk memberikan informasi, komunikasi kebijakan, dan memberikan motivasi. Berikut adalah beberapa cara di mana apel berkala dapat membantu mengatasi masalah pemotongan tunjangan kinerja tinggi:

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By : GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD oneSearch EBSCO



Gambar 1. Giat Melaksanakan Kegiatan Apel Pagi

- Komunikasi Kebijakan: Apel berkala dapat digunakan sebagai kesempatan untuk secara langsung mengkomunikasikan kebijakan pemotongan tunjangan kinerja tinggi kepada seluruh karyawan. Dalam apel tersebut, pimpinan atau perwakilan manajemen dapat menjelaskan tujuan dan alasan di balik kebijakan tersebut, serta memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan tentang bagaimana kebijakan tersebut diterapkan.
- Penjelasan Insentif dan Konsekuensi: Selain menjelaskan tentang pemotongan tunjangan kinerja, apel berkala juga dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang insentif yang dapat diperoleh karyawan jika memiliki kehadiran kerja yang baik. Dengan demikian, karyawan akan lebih memahami konsekuensi dari kehadiran yang buruk dan insentif dari kehadiran yang baik.
- Motivasi dan Penguatan Positif: Apel berkala dapat dimanfaatkan untuk memberikan motivasi dan penguatan positif kepada karyawan. Manajemen atau pimpinan dapat memberikan apresiasi dan pengakuan kepada karyawan yang telah menunjukkan kehadiran kerja yang baik dan kinerja yang unggul. Ini dapat menjadi dorongan bagi karyawan lain untuk meningkatkan kehadiran dan kinerja mereka.
- Edukasi tentang Pentingnya Kehadiran: Dalam apel berkala, manajemen juga dapat mengedukasi karyawan tentang pentingnya kehadiran yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Kehadiran konsisten berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja.
- Identifikasi Hambatan Kehadiran: Apel berkala dapat menjadi forum untuk mengidentifikasi hambatan yang menghalangi karyawan hadir secara konsisten. Pimpinan dapat membuka kesempatan bagi karyawan untuk berbicara tentang masalah atau tantangan yang mereka hadapi dalam menjaga kehadiran yang baik. Dengan mengidentifikasi masalah tersebut, langkah-langkah dapat diambil untuk membantu karyawan mengatasi hambatan tersebut.
- Penyuluhan Kesehatan dan Kesejahteraan: Dalam apel berkala, manajemen dapat mengundang ahli kesehatan atau sumber daya lainnya untuk memberikan penyuluhan tentang kesehatan dan kesejahteraan. Penyuluhan membantu karyawan memahami pentingnya menjaga kesehatan dan kesejahteraan, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kehadiran kerja yang baik.

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By :
GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD OneSearch EBSCO

KESIMPULAN

Tunjangan kinerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kedisiplinan karyawan di dalam kehadiran anggota BID TIK Polda Bali. Terdapat 65 anggota dengan persentase 78% dengan kehadiran penuh dan 22% tidak hadir satu hari per bulan Juni-Juli 2023. Tingkat kehadiran ini mempengaruhi tunjangan kinerja dengan kategori kelas jabatan sebagai berikut kelas 13 (Rp8,562,000); kelas 11 (Rp5,183,000); kelas 10 (Rp4,551,000); kelas 9 (Rp3,781,000); kelas 8 (Rp3,319,000); kelas 7 (Rp2,928,000) dan kelas 5 (Rp2,493,000).

Berdasar kehadiran dan kelas jabatan terdapat 14 anggota yang mengalami pemotongan. Pemotongan izin dengan dikalikan 1% pada tunjangan. Dengan rincian 1 anggota kelas jabatan 7,9 dan 10, serta 11 anggota kelas jabatan 5. Total pengurangan sebesar Rp386.830 per Juni-Juli 2023. Hasil ini tercatat pada Perwabkeu Tunkin dan CALK agar sesuai dengan panduan yang ada. Salah satu cara mengatasi masalah tersebut adalah dengan melakukan apel berkala. Kegiatan ini dilakukan dengan komunikasi kebijakan; penjelasan insentif dan konsekuensi; motivasi dan penguatan positif; edukasi tentang pentingnya kehadiran; identifikasi hambatan kehadiran dan penyuluhan kesehatan dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

ABDUSSAMAD, Z., & MUHTAR, M. H. (2022). Etika penggunaan media sosial dalam promosi destinasi wisata di desa patoameme. *Akuntansi Dan Humaniora: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *1*(2), 134–141.

Agnes, A., & Riandari, F. (2022). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan dengan Metode Simple Additive Weighting dalam Penentuan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kantor Spripim Polda Sumatera Utara. *Journal Information Technology, Software Engineering and Networking, 1*(2), 245-252.

Asbudirman, A., & Hamzah, N. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Kode Etik Bidang Propam terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Personil. *Management and Accounting Research Statistics, 3*(2), 126-145.

Badaruddin, B., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Ditlatas Polda SULSEL. *Ezenza Journal (EJ), 2*(1), 50-63.

Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA, 7*(2), 530-537. https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178

Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. *SEIKO: Journal of Management & Business, 6*(1), 634-646.

Saputra, D., Rosadi, B., & Sucipto, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal Publicuho, 6*(2), 377-389. https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.129

Sari, A. K., Umiyati, S., Tamrin, M. H., & Ratnawati, S. (2023). Efektivitas Aplikasi Program e-Kinerja Berbasis e-Government (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo). *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik), 13*(1), 32-41. https://doi.org/10.38156/gjkmp.v13i1.166

Soepalman, A. A., Daga, R., & Hatta, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Kinerja melalui Motivasi Personil di Direktorat Lalulintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro, 2*(1), 111-121. https://doi.org/10.56858/jsmn.v2i1.131

CATRA RESEARCH INSTITUTE
ISSN - 2809-7947 (PRINT)
ISSN - 2829-0771 (ONLINE)
AKUNTANSI HUMANIORA
JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT
PUBLISHING KSI
Indexed By :
GARUDA Google doi Crossref INDEX COPERNICUS ROAD ISJD OneSearch EBSCO

Salsabillah, D. P., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 11(*1), 1360-1369.

Sulistyowati, S., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11*(04), 569-572. https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1319